



**“HR Excellence in Research”:
HR Strategie en Actieplan voor
Onderzoekers**

(goedgekeurd door de Raad van Bestuur 4/4/2014 – erkend door de Europese
Commissie met het HR Excellence in Research logo 16/5/2014)



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

De UGent bundelt haar prioriteiten inzake academisch personeelsbeleid voor 2014-2017 in een HR-strategie en -actieplan voor onderzoekers. De Europese Commissie erkent de UGent op basis van dit plan als een excellente werkgever voor wetenschappelijk personeel.

WAT?

Aansluitend bij haar strategische doelstellingen wil de UGent een zorgzame en betrokken werkgever zijn voor al haar personeelsleden. Zij streeft ernaar onderzoekers de beste kansen te bieden om een uitdagende carrière op te bouwen in een werkomgeving die hen maximaal ondersteunt. Een optimale onderzoeksomgeving vraagt om goed HR-beleid.

Daarom implementeerde de UGent de algemene aanbevelingen van het **Europees Handvest voor Onderzoekers en de Gedragscode voor de Rekrutering van Onderzoekers** in een strategisch beleidsplan met 29 actiepunten.

Het Europees Handvest en de Gedragscode (2005) werden door de UGent als eerste Vlaamse universiteit ondertekend in 2006. Het Handvest en de Gedragscode hebben tot doel carrières van onderzoekers op alle niveaus aantrekkelijker te maken door hen optimale kansen in hun loopbaanontwikkeling te garanderen en een open en duurzame Europese arbeidsmarkt voor onderzoekers te stimuleren.

Met dit HR-actieplan bundelt de UGent haar ambities en prioriteiten inzake academisch personeelsbeleid voor de periode 2014-2017. Het plan omvat actiepunten m.b.t. 5 thema's, overeenkomstig de thema's uit het Europees Handvest en de Gedragscode:

- Open en transparant rekruteren en evalueren
- Carrièreperspectieven
- Arbeidsvoorwaarden en sociale zekerheid
- Training en opleiding van onderzoekers
- Ethische en professionele aspecten van onderzoek

Alle actiepunten worden opgesomd in bijgaand overzicht (met tijdspad en actieverantwoordelijken).

VOOR WIE?

De UGent HR-strategie en actieplan is bedoeld voor **alle academische personeelsleden** (doctorandi, postdoctorale onderzoekers, wetenschappelijke medewerkers, zelfstandig academisch personeel).

Speciale aandacht gaat uit naar **jonge onderzoekers** met een tijdelijke aanstelling. Zij zijn het menselijk kapitaal voor de toekomst van de instelling.

WAAROM?

De Europese Commissie heeft dit actieplan van de UGent in 2014 bekroond met het HR Excellence in Research logo. Het label is een **internationale erkenning** van de aandacht die de UGent aan haar personeelsbeleid besteedt. Het is een label dat niet verwijst naar 'prestaties' maar naar het 'engagement' van een instelling om de principes van het Europees Handvest en de Gedragscode voor Onderzoekers nu en in de toekomst waar te maken.

Voor de instelling zelf zijn er natuurlijk meer **belangrijke interne redenen** om dit te doen:

- Ten eerste biedt dit HR-beleidsplan een coherent kader om diverse acties binnen eenzelfde visie op loopbaanbeleid te bundelen.
- Ten tweede is het werkproces een gelegenheid om bottom-up een aantal hiaten in het bestaande beleid te identificeren en een oplossing voor te bereiden. Een uitgebreide bevraging van AAP, OAP, ZAP en beleidsexperten leverde de belangrijkste input voor de opmaak van dit plan.
- Ten derde bieden de structuur van dit werkproces alsook de ingebouwde evaluatiemomenten (2016, 2018) de garantie dat de implementatie van de actiepunten bij de HR-strategie goed zal worden gemonitord en geen dode letter blijft.

HOE?

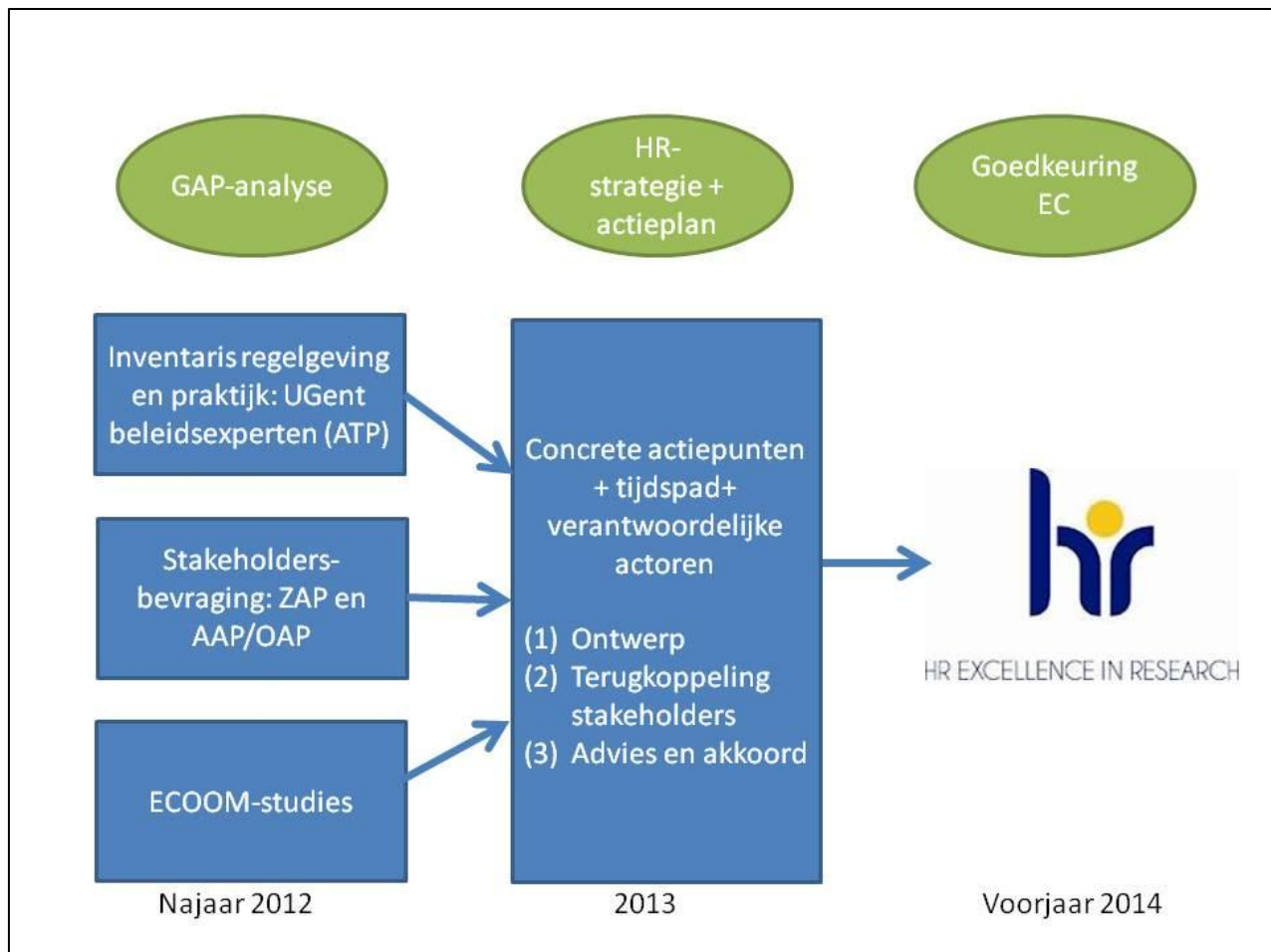
Voor de opmaak van de HR-strategie en -actieplan voor onderzoekers werd gestart met een grondige **doorlichting van het bestaande academisch personeelsbeleid**. Daarvoor waren 3 bronnen van belang:

- Ten eerste werd gekeken naar de huidige personeelsreglementeringen op Vlaams niveau en op instellingsniveau, strategische beleidsdocumenten en praktijken aan de UGent;
- Ten tweede werden de knelpunten op het vlak van academisch personeelsbeleid in kaart gebracht via een bevraging van de belanghebbenden d.m.v. representatieve focusgroepen met ZAP en AAP/OAP in diverse statuten uit alle faculteiten. Samen met hen werden SWOT-analyses gemaakt m.b.t. de thema's uit het Europees Handvest en de Gedragscode voor Onderzoekers en de toepassing ervan aan de UGent;
- Ten derde werd dit samengebracht met gegevens uit de surveys en wetenschappelijke studies rond carrières van onderzoekers, uitgevoerd door het Vlaamse interuniversitaire Expertisecentrum voor Onderzoeks- en Ontwikkelingsmonitoring (ECOOM).

Uit deze eerste interne analyse kwamen een aantal punten naar voren om het huidige HR-beleid te verbeteren. Op basis van de verzamelde input maakten de Directies Personeel en Organisatie en Onderzoeksangelegenheden een omvattende HR-strategie en actieplan op.

Het plan omvat zowel een strategische visie op academisch personeelsbeleid – vanuit zorgzaam werkgeverschap – als de concrete verbeterpunten waartoe de UGent zich binnen de vier jaar engageert om vooruitgang te maken. Reeds bestaande initiatieven die kaderen in een academisch personeelsbeleid werden hierin ook opgenomen met het oog op coherentie en consistentie.

Het actieplan werd teruggekoppeld naar de betrokken doelgroepen. Het Personeelsonderhandelingscomité en de Onderzoeksraad onthaalden dit plan positief. Vervolgens werd de strategie, na goedkeuring door de Raad van Bestuur, voorgelegd aan de Europese Commissie, die daarop het HR Excellence in Research logo toekende aan de UGent. In hun beoordeling lieten de evaluatoren van de Commissie weten zeer sterk onder de indruk te zijn van het werk dat de UGent hiervoor heeft verricht en de omvattendheid van de acties.



HOE VERDER?

Een implementatiewerkgroep (bestaande uit beleidsexperten van DPO en DOZA en de academisch beheerder) ziet toe op een gepaste uitvoering van de engagementen in dit plan en bewaakt de tijdslijnen.

In 2016, twee jaar na de opmaak van dit plan, organiseert de UGent een interne zelfevaluatie met het oog op continue kwaliteitsverbetering en bijsturing van het plan.

In 2018, vier jaar na de opmaak van dit plan, vindt een externe evaluatie plaats die wordt gecoördineerd door de Europese Commissie zelf.

HR EXCELLENCE IN RESEARCH: STRATEGIE EN ACTIEPLAN UGENT
OVERZICHT VAN ACTIEPUNTEN, TIJDSPAD EN VERANTWOORDELIJKE ACTOREN

Vorbereidingsfase
Vorbereidingsfase + implementatiefase / lopende activiteiten
Implementatiefase

1. REKRUTERING EN EVALUATIE	2014	2015	2016	2017	ACTIEVERANTWOORDELIJKE
Actie 1: een sterke kwaliteitsscreening garanderen in de aanwerving van buitenlandse doctorandi en in de opvolging en supervisie van alle doctorandi.					Doctoral Schools
Actie 2: vakgroepen en departementen sensibiliseren om vacatureberichten voor academisch personeel openbaar te publiceren op diverse internationale jobwebsites. Indien mogelijk zullen alle academische vacatures worden gepubliceerd op Euraxess d.m.v. een geautomatiseerde tool.					DPO + DOZA + Doctoral Schools
Actie 3: een nieuw actieplan implementeren en evalueren ter bevordering van de mobiliteit voor doctorandi en postdocs op het niveau van de faculteiten.					DOZA
Actie 4: een universiteitsbreed systeem van sabbaticals voor ZAP voorbereiden en implementeren.					DOZA
Actie 5: het centraal (individueel en collectief) onthaal van nieuwe (Belgische en					DPO

internationale) medewerkers verder uitbouwen.					
Actie 6: een Engelstalig informatieaanbod updaten en continu garanderen (o.a. alle relevante informatie ook in het Engels beschikbaar maken via de website).					Alle directies en vakgroepen
Actie 7: degelijke universiteitsbrede criteria opmaken voor de evaluatie van onderzoeks- en andere wetenschappelijke prestaties bij de rekrutering van wetenschappelijk personeel.					DOZA + DPO
Actie 8: een institutionele review uitvoeren van het systeem van de gepersonaliseerde doelstellingen in het ZAP-loopbaanmodel en opvolgen van de daaruit voortkomende aanbevelingen.					Universitaire ZAP-commissie + DOZA
Actie 9: de transparantie en beschikbaarheid van onderzoeksgegevens verbeteren d.m.v. de invoering van een universiteitsbreed onderzoeksinformatiesysteem (GISMO & UGI).					DOZA
2. CARRIÈREPERSPECTIEVEN	2014	2015	2016	2017	ACTIEVERANTWOORDELIJKE
Actie 10: acties en initiatieven verder uitwerken rond de sensibilisering van de waarde van onderzoekservaring en de inzetbaarheid en competenties van doctoraathouders op de niet-academische arbeidsmarkt.					Doctoral Schools + DPO
Actie 11: een postdoctoraal loopbaanbeleid en loopbaanbegeleiding implementeren (ingezet met strategisch project "postdoc talent management"): <ul style="list-style-type: none"> • Opleidingen voor postdocs (zie ook "training en opleiding"); • Netwerkmomenten ter bevordering van het contact met andere arbeidsmarkten (academisch en niet-academisch); • Postdoc community, een universiteitsbreed netwerk ter bevordering van het contact tussen postdocs in functie van hun loopbaanperspectieven. 					DPO

Actie 12: een open communicatie voeren, zowel op het niveau van de universiteit als binnen de vakonderzoeksgroepen, over realistische carrièrekansen binnen en buiten de UGent. Het ZAP-kader heeft de verantwoordelijkheid om de carrièreperspectieven van jonge onderzoekers te verbeteren door hen zoveel mogelijk verantwoordelijkheid en kansen te geven om hun vaardigheden en competenties te versterken.					Doctoral Schools + DPO + promotoren + vakgroepvoorzitters
Actie 13: een haalbaarheidsstudie uitvoeren voor de invoering van een beperkt aantal contracten van onbepaalde duur voor postdoctorale onderzoekers met een duidelijke taakomschrijving toegespitst op onderzoeksmanagement in functie van de hele onderzoeksgroep.					DPO + DOZA
3. ARBEIDSVORWAARDEN EN SOCIALE ZEKERHEID	2014	2015	2016	2017	ACTIEVERANTWOORDELIJKE
Actie 14: een pensioenplan uitwerken voor alle wetenschappelijk personeel (incl. contracten van bepaalde duur).					DPO
Actie 15: een universiteitsbreed systeem van tijd- en plaatsonafhankelijk werken introduceren ("het nieuwe werken").					Logistiek beheerder + DPO + DICT + DGFB
Actie 16: het genderbeleidsplan implementeren.					Beleidscel Diversiteit en Gender
Actie 17: het beleidsplan rond onderzoekers met een functiebeperking implementeren.					Beleidscel Diversiteit en Gender
Actie 18: onderwijsvaardigheden beter evalueren en erkennen, zowel bij aanwerving (b.v. door expliciet vermelden van onderwijsverantwoordelijkheden in de vacatureberichten) als bij de evaluatie van academisch personeel.					DOZA + DOWA + DPO + Raad van Bestuur
Actie 19: het medelesgeverschap (co-titularis) formeel toekennen aan postdoctorale onderzoekers die in de praktijk een wezenlijke bijdrage leveren aan het onderwijs van					DOWA + DOZA + Faculteitsraden

de vak/onderzoeksgroep.					
Actie 20: taken en verantwoordelijkheden op het vlak van onderzoeksmanagement die worden verricht door postdoctorale onderzoekers formeel erkennen en valoriseren (projectbeheer, co-promotorschap van doctoraten, budgetmanagement).					DOZA + DPO + Raad van Bestuur
Actie 21: een risico-inventarisatie en –evaluatie uitwerken en een actieplan implementeren inzake psychosociaal welzijn op de werkvloer voor alle academisch personeel.					Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk
4. TRAINING EN OPLEIDING	2014	2015	2016	2017	ACTIEVERANTWOORDELIJKE
Actie 22: de doctoraatsopleiding beter inbedden in de dagelijkse (onderzoeks)activiteiten van doctorandi en promotoren.					Doctoral Schools
Actie 23: een opleidingsaanbod voor postdoctorale onderzoekers uitwerken (geclusterd rond 3 thema's): <ul style="list-style-type: none"> • Carrièreplanning; • Leiderschap (b.v. begeleiden van doctorandi); • Impact: creativiteit – overtuigend communiceren – veerkracht/wendbaarheid. 					DPO
Actie 24: een leiderschapscultuur bevorderen d.m.v. een gevarieerd opleidingsaanbod rond leiderschap op maat van ZAP op alle niveaus.					DPO
Actie 25: een strategisch programma m.b.t. academisch leiderschap voor het UGent-bestuur verder implementeren.					DPO

5. ETHISCHE EN PROFESSIONELE ASPECTEN	2014	2015	2016	2017	ACTIEVERANTWOORDELIJKE
Actie 26: maatschappelijke valorisatie, engagement en impact van onderzoek ondersteunen en bevorderen, en dit ook erkennen in onderzoeksevaluaties.					DOZA
Actie 27: sessies m.b.t. wetenschappelijke integriteit en de professionele verantwoordelijkheden van onderzoekers introduceren in de reguliere doctoraatsopleiding.					Doctoral Schools
Actie 28: een gedragscode uitwerken als leidraad voor de relatie tussen doctorandus/a en promotor.					Doctoral Schools
Actie 29: een universiteitsbreed Open Data-beleid uitwerken.					DOZA